



Concejo Municipal
de Coveñas

CONCEJO MUNICIPAL DE COVEÑAS
DEPARTAMENTO DE SUCRE

PLAN ANUAL DE VACANTES
VIGENCIA 2025

JAVIER SEGUNDO NUÑEZ
PRESIDENTE

MARZO 2025

CONCEJO MUNICIPAL DE COVEÑAS, SUCRE

NIT: 823.004.035-1 · Carrera 25 N° 9 - 79 Guayabal - Coveñas · Código Postal 706050

www.concejodecovenas.gov.co · concejo@concejodecovenas.gov.co





Concejo Municipal
de Coveñas

PLAN ANUAL DE VACANTES

**JAVIER SEGUNDO NUÑEZ
PRESIDENTE**

**LUIS EDUARDO
OLASCUAGA CUELLO
PRIMER
VICEPRESIDENTE**

**SORAIDA MARQUEZ
LOPEZ
SEGUNDO
VICEPRESIDENTE**

**KELLY JOHANA MENA OROZCO
SECRETARIA GENERAL**

CONCEJO MUNICIPAL DE COVEÑAS, SUCRE

NIT: 823.004.035-1 · Carrera 25 N° 9 - 79 Guayabal - Coveñas · Código Postal 706050

www.concejodecovenas.gov.co · concejo@concejodecovenas.gov.co





Concejo Municipal
de Coveñas

CONCEJALES DE COVEÑAS

**DARWIN CHICA TIRADO
JAVIER JOSE DÍAZ BLANCO
SADDAM ALBERTO FERIA MERCADO
ERIS RAFAEL HERNANDEZ JULIO
MARIA PATRICIA MENDOZA VEGA
JAVIER SEGUNDO NUÑEZ RINCO
LUIS EDUARDO OLASCOAGA CUELLO
PEDRO ELIECER REVUELTAS AGUIRRE
MARTA ISABEL RIOS REVUELTA
SORAIDA MARQUEZ LOPEZ
KEBIN ANDRES ZUBIRIA PEROZA**

CONCEJO MUNICIPAL DE COVEÑAS, SUCRE

NIT: 823.004.035-1 · Carrera 25 N° 9 - 79 Guayabal - Coveñas · Código Postal 706050

www.concejodecovenas.gov.co · concejo@concejodecovenas.gov.co





TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	4
MARCO NORMATIVO.	6
ALCANCE	8
OBJETIVOS	8
DEFINICIONES	9
PLANTA DE PERSONAL	10
CARGOS POR PROVEER	12
FORMAS DE PROVISIÓN	12
SEGUIMIENTO	15
PUNTOS DE CONTROL	16
RESPONSABLES	16
RECURSOS	17



INTRODUCCION

De conformidad con lo establecido en la Ley 909 de 2004, al Concejo Municipal de Coveñas, le corresponde fijar las directrices y políticas para la elaboración de los Planes Estratégicos de Recursos Humanos, Plan de Previsión de Recursos Humanos y Plan Anual de Vacantes – PAV con el fin de lograr una adecuada administración del empleo público en Colombia y mejorar la productividad y eficiencia de las organizaciones públicas.

El artículo 15 de la Ley 909, numeral 2, establece en su literal a) que serán funciones de las Unidades de Personal: “a). Elaborar los planes estratégicos de recursos humanos” y, b). “Elaborar el Plan Anual de Vacantes.

El artículo 17, determina que las Unidades de Personal o quienes hagan sus veces deberán elaborar y actualizar anualmente Planes de Previsión de Recursos Humanos que tengan como alcance: 1. Un Cálculo de los empleados necesarios para atender las necesidades presentes y futuras derivadas del ejercicio de sus competencias. 2. La identificación de las formas de cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el período anual, considerando las medidas de ingreso, ascenso, capacitación y formación y 3. La estimación de todos los costos de personal derivados de las medidas anteriores y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado.

El plan anual de vacantes es un instrumento para programar la provisión de los empleos con vacancia definitiva donde se debe relacionar cantidad, denominación, perfil, funciones, competencias y requisitos de dichos empleos e indicar si pertenecen a la parte misional o de apoyo, para ser provistos; así como para la administración y actualización de la información sobre cargos vacantes, a fin de que las entidades públicas puedan programar la provisión de los empleos con vacancia definitiva.

En el marco de la función propia de planeación se ha elaborado el presente documento, que nos servirá como guía y herramienta de gestión administrativa, para planificar el recurso humano del Concejo Municipal en los cargos que se hallen como vacantes temporales tales como las comisiones, encargos, licencias, o de ascensos, o definitivas, como aquellas que no tienen un titular de carrera administrativa.

Para la elaboración del presente Plan Anual de Vacantes, ha tenido en cuenta los lineamientos definidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública para este fin, de tal forma que sea posible la adecuada administración de personal al interior de la corporación, considerando las necesidades del servicio.



1. MARCO NORMATIVO

Las principales normas en las que se fundamenta el plan de vacantes, para los empleados de la Escuela Superior de Administración Pública – ESAP, es entre otras las siguientes:

✓ Ley 909 de 2004 numeral 2, literales a) y b) del artículo 15 y en el numeral 1 del artículo 17 señala que las entidades deberán formular y adoptar anualmente los planes estratégicos de talento humano, anual de vacantes y de previsión de recursos humanos, sin consagrar fecha para el efecto.

✓ Decreto 2482 de 2012: “Por el cual se establecen los lineamientos generales para la integración de la planeación y la gestión”, ha previsto en el literal c) del artículo 3º. Dentro de las Política de Desarrollo Administrativo, la Política de Gestión del Talento Humano y en ella el Plan Anual de Vacantes, así: “Gestión del Talento Humano Orientada al desarrollo y cualificación de los servidores públicos buscando la observancia del principio de mérito para la provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, vocación del servicio, la aplicación de estímulos y una gerencia pública enfocada a la consecución de resultados. Incluye entre otras el Plan de Capacitación, el Plan de Bienestar e Incentivos, los temas relacionados con Clima Organizacional y el Plan Anual de Vacantes”.

✓ Decreto 1083 de 2015: “Artículo 2.2.5.3.1 Provisión de las vacancias definitivas. Las vacantes definitivas en empleos de libre nombramiento y remoción serán provistas mediante nombramiento ordinario o mediante encargo, previo cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del cargo.

Las vacantes definitivas en empleos de carrera se proveerán en periodo de prueba o en ascenso, con las personas que hayan sido seleccionadas mediante el sistema de mérito, de conformidad con lo establecido en la Ley 909 de 2004 o en las disposiciones que regulen los sistemas específicos de carrera, según corresponda.

Mientras se surte el proceso de selección, el empleo de carrera vacante de manera definitiva podrá proveerse transitoriamente a través de las figuras del encargo o del nombramiento provisional, en los términos señalados en la Ley 909 de 2004 y en el Decreto Ley 760 de 2005 o en las disposiciones que regulen los sistemas específicos de carrera. Las vacantes definitivas en empleo de periodo o de elección Se proveerán siguiendo los procedimientos señalados en las leyes o decretos que los regulan”.

“Artículo 2.2.5.3.3 Provisión de las vacancias temporales. Las vacantes temporales en empleos de libre nombramiento y remoción podrán ser provistas mediante la figura del encargo, el cual deberá recaer en empleados de libre nombramiento y remoción o de carrera administrativa, previo cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del cargo. Las vacantes temporales en empleos de carrera, podrán ser provistas mediante nombramiento provisional, cuando no fuere posible proveerlas mediante encargo con empleados de carrera. Tendrá el carácter de



provisional la vinculación del empleado que ejerza un empleo de libre nombramiento y remoción que en virtud de la ley se convierta en cargo de carrera”.

“Artículo 2.2.5.5.42 Encargo en empleos de carrera. El encargo en empleos de carrera que se encuentren vacantes de manera temporal o definitiva se regirá por lo previsto en la Ley 909 de 2004 y en las normas que la modifiquen, adicionen o reglamenten y por las normas que regulan los sistemas específicos de carrera”.

“Artículo 2.2.6.3 Convocatorias. Corresponde a la Comisión Nacional del Servicio Civil elaborar y suscribir las convocatorias a concurso, con base en las funciones, los requisitos y el perfil competencias de los empleos definidos por entidad que posea las vacantes, de acuerdo con el manual específico de funciones y requisitos”.

“Artículo 2.2.19.2.2 Modalidades de concursos. Se podrán convocar concursos específicos o generales. Los concursos específicos se adelantarán con el propósito de proveer únicamente los empleos vacantes previstos en la convocatoria. Por su parte, los concursos generales tendrán como finalidad proveer los empleos vacantes objeto convocatoria o los que se presenten con posterioridad en empleos iguales o equivalentes, durante la vigencia de la lista de elegibles”.

“Artículo 2.2.22.3.14. Integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción. Las entidades del Estado, de acuerdo con el ámbito de aplicación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, al Plan de Acción de que trata el artículo 74 de la Ley 1474 de 2011, deberán integrar los planes institucionales y estratégicos que se relacionan a continuación y publicarlo, en su respectiva página web, a más tardar el 31 de enero de cada año: (...) 3. Plan Anual de Vacantes. 4. Plan de Previsión de Recursos Humanos. 5. Plan Estratégico de Talento Humano”.



2. ALCANCE.

Este Plan junto con el Plan de Previsión de Recursos Humanos, permiten la planeación del talento humano, tanto a corto como a mediano plazo y específicamente para la siguiente vigencia, en Concejo de Coveñas, en cuanto a:

- ✓ Cálculo de los empleados necesarios para atender las necesidades presentes y futuras derivadas del ejercicio de sus competencias.
- ✓ Identificación de las formas de cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el período anual, considerando las medidas de ingreso, ascenso, capacitación y formación.

3. OBJETIVOS.

3.1. OBJETIVO GENERAL.

El Plan Anual de Vacantes, es una herramienta que tiene como propósito estructurar y actualizar la información de los cargos vacantes del Concejo de Coveñas, con el fin de programar la provisión de los empleos con vacancia definitiva en la vigencia siguiente o inmediata una vez se genere, para que no afecte el servicio público; así mismo, es un insumo que permite planear la provisión de las vacantes temporales; en todo caso cuando se disponga de la respectiva disponibilidad presupuestal.

3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.

- Identificar los empleos en vacancia definitiva o temporal en la Vigencia 2024 de la planta de personal y adelantar las gestiones necesarias para su provisión transitoria cuando las necesidades del recurso humano así lo requieran.
- Programar la provisión de los empleos con vacancia definitiva o temporal, el procedimiento de selección que se pueda surtir, los perfiles y número de cargos existentes que deban ser objeto de provisión.
- Garantizar el adecuado funcionamiento de los servicios que se prestan.
- Actualiza la información de las vacancias en la medida en que se vayan cubriendo las mismas o se generen otras.

De acuerdo con lo anterior y para tal fin, el Concejo de Coveñas, desarrollará el Plan Anual de Vacantes - PAV, teniendo en cuenta las políticas que establezca el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP y de conformidad con la normatividad que regule la materia.



4. DEFINICIONES Y ABREVIATURAS

Empleo Público: El artículo 2° del Decreto Ley 770 de 2005, define el empleo público como *"el conjunto de funciones, tareas y responsabilidades que se asignan a una persona y las competencias requeridas para llevarlas a cabo, con el propósito de satisfacer el cumplimiento de los planes de desarrollo y los fines del Estado"*.

Igualmente, señala que las competencias laborales, funciones y requisitos específicos para su ejercicio serán fijados por los respectivos organismos o entidades, con sujeción a los que establezca el Gobierno Nacional, salvo para aquellos empleos cuyas funciones y requisitos estén señalados en la Constitución Política o en la ley.

Clasificación según la naturaleza de las funciones: Según la naturaleza general de sus funciones, las competencias y los requisitos exigidos para su desempeño, los empleos de las entidades u organismos del orden territorial se encuentran señalados en el Decreto 785 de 2005 *"por el cual se establece el sistema de nomenclatura y clasificación y de funciones y requisitos generales de los empleos de las entidades territoriales que se regulan por las disposiciones de la Ley 909 de 2004"*; reglamentado por el Decreto Nacional 1083 de 2015; clasificados en los siguientes niveles jerárquicos: Nivel Directivo, Nivel Asesor, Nivel Profesional, Nivel Técnico y Nivel Operativo.

Nivel Directivo. Comprende los empleos a los cuales corresponden funciones de Dirección General, de formulación de políticas institucionales y de adopción de planes, programas y proyectos. Adicionalmente estos cargos son de Gerencia Pública.

Nivel Asesor. Agrupa los empleos cuyas funciones consisten en asistir, aconsejar y asesorar directamente a los empleados públicos de la alta dirección territorial.

Nivel Profesional. Agrupa los empleos cuya naturaleza demanda la ejecución y aplicación de los conocimientos propios de cualquier carrera profesional, diferente a la técnica profesional y tecnológica, reconocida por la ley y que según su complejidad y competencias exigidas les pueda corresponder funciones de coordinación, supervisión y control de áreas internas encargadas de ejecutar los planes, programas y proyectos institucionales.

Nivel Técnico. Comprende los empleos cuyas funciones exigen el desarrollo de procesos y procedimientos en labores técnicas misionales y de apoyo, así como las relacionadas con la aplicación de la ciencia y la tecnología.

Nivel Asistencial. Comprende los empleos cuyas funciones implican el ejercicio de actividades de apoyo y complementarias de las tareas propias de los niveles superiores o de labores que se caracterizan por el predominio de actividades manuales o tareas de simple ejecución.



5. PLANTA DE PERSONAL

El empleado público es el núcleo básico de la estructura de la función pública y del Modelo Integrado de Planeación y Gestión Pública - MIPG. Por empleo Público se entiende el conjunto de funciones, tareas y responsabilidades que se asignan a una persona y las competencias requeridas para llevarlas a cabo, con el propósito de satisfacer el cumplimiento de los planes de desarrollo y los fines del Estado.

La Constitución Política de 1991, en su artículo 123 establece tres categorías distintas de servidores públicos: los miembros de las corporaciones públicas, los empleados y trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios.

PLANTA ACTUAL.

OCUPACION DE LA PLANTA

Nivel Ocupacional	Cantidad de Empleos
Directivo	0
Asesor	0
Profesional	0
Técnico	0
Asistencial	1
Totales	1

En la actualidad, la planta de personal de Coveñas, se encuentra definida así:

NIVEL	ASISTENCIAL
DENOMINACIÓN DEL CARGO	SECRETARIA
CÓDIGO	440
GRADO	20
DEPENDENCIA	CONCEJO MUNICIPAL
SUPERIOR INMEDIATO	MESA DIRECTIVA
NUMERO DE CARGOS	UNO (1)

El concejo Municipal de Coveñas, cuenta con un funcionario público de nivel asistencial con periodo fijo clasificado en la Constitución o en la ley con esta naturaleza, siendo este el secretario general.

Caracterización de los empleados de la planta de personal: Para la previsión de los recursos humanos se deben caracterizar los empleados y mantener actualizada la base de datos de gestión humana por: género, rangos de edad, niveles jerárquicos de los empleos, niveles de formación académica profesionalización, y antigüedad.

La planta de Personal del Concejo Municipal de Coveñas tiene la siguiente Caracterización:

CONCEJO MUNICIPAL DE COVEÑAS, SUCRE

NIT: 823.004.035-1 · Carrera 25 N° 9 - 79 Guayabal - Coveñas · Código Postal 706050

www.concejodecovenas.gov.co · concejo@concejodecovenas.gov.co





GENERO		EDAD	Nro. De funcionarios
MASCULINO	FEMENINO		
	01	18 a 30	
		30 a 50	1
		Mas de 50	
		TOTAL	

Niveles	Nro. De funcionarios
Estudio de Postgrado	
Estudio de Pregrado exclusivamente	
Estudio técnico, tecnólogo o de formación para el trabajo exclusivamente	01
Estudios de bachillerato exclusivamente	

VINCULACIÓN		
Tipo	Número	Total
funcionarios		
Empleo de periodo Fijo	01	01
Carrera Administrativa		
Provisionalidad		
Total	01	01

6. CARGOS VACANTES PARA PROVEER

Los empleos públicos se pueden proveer de manera definitiva o de manera transitoria, mediante encargo, nombramiento ordinario o nombramiento provisional.

Para cumplir con la provisión debida de los cargos, se identificarán mes a mes las vacantes que resulten por cualquiera de las causales contenidas en las normas vigentes, tales como renuncia, abandono de cargo, por pensión de vejez, invalidez y las demás contenidas en la legislación.

Para la elaboración del presente Plan Anual de Vacantes, se atendieron los lineamientos definidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP-. Así las cosas, en la actualidad el Concejo de Coveñas, **NO** presenta vacantes a proveer.



7. FORMAS DE PROVISIÓN.

7.1. PROVISION DE EMPLEOS PUBLICOS.

Estos pueden ser provistos de manera definitiva o transitoria. Los términos de estas varían dependiendo la naturaleza del cargo, si es de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción.

7.1.1. Empleos de Carrera Administrativa: La provisión de los empleos de carrera administrativa se realizará de acuerdo con el orden de prioridad establecido en el artículo 2.2.5.3.2. del Decreto 1083 de 2015, modificado mediante el artículo 1° del Decreto 498 de 2020, así:

1. Con la persona que al momento de su retiro ostentaba derechos de carrera y cuyo reintegro haya sido ordenado por autoridad judicial.
2. Por traslado del empleado con derechos de carrera que demuestre su condición de desplazado por razones de violencia en los términos de la Ley 387 de 1997, una vez impartida la orden por la Comisión Nacional del Servicio Civil.
3. Con la persona de carrera administrativa a la cual se le haya suprimido el cargo y que hubiere optado por el derecho preferencial a ser reincorporado a empleos iguales o equivalentes, conforme con las reglas establecidas en el presente decreto y de acuerdo con lo ordenado por la Comisión Nacional del Servicio Civil.
4. Con la persona que al momento en que deba producirse el nombramiento ocupe el primer puesto en lista de elegibles para el empleo ofertado que fue objeto de convocatoria para la respectiva entidad. Si agotadas las anteriores opciones no fuere posible la provisión del empleo deberá adelantarse proceso de selección específico para la respectiva entidad.

Una vez provistos en período de prueba los empleos convocados a concurso con las listas de elegibles elaboradas como resultado de los procesos de selección, tales listas, durante su vigencia, podrán ser utilizadas para proveer de manera específica las vacancias definitivas que se generen en los mismos empleos inicialmente provistos, con ocasión de la configuración para su titular de alguna de las causales de retiro del servicio consagradas en el artículo 41 de la Ley 909 de 2004 y para proveer las vacantes definitivas de cargos equivalentes no convocados, que surjan con posterioridad a la convocatoria de concurso en la misma Entidad. Lo anterior sin perjuicio de lo señalado en el numeral 3 del artículo 21 de la Ley 909 de 2004.

Cuando la lista de elegibles elaborada como resultado de un proceso de selección esté conformada por un número menor de aspirantes al de empleos ofertados a proveer, la administración, antes de efectuar los respectivos nombramientos en período de prueba y retirar del servicio a los provisionales, deberá tener en cuenta el siguiente orden de protección generado por:



1. Enfermedad catastrófica o algún tipo de discapacidad.
2. Acreditar la condición de padre o madre cabeza de familia en los términos señalados en las normas vigentes y la jurisprudencia sobre la materia.
3. Ostentar la condición de pre-pensionados en los términos señalados en las normas vigentes y la jurisprudencia sobre la materia.
4. Tener la condición de empleado amparado con fuero sindical.

Cuando la lista de elegibles esté conformada por un número igual o superior al número de empleos a proveer, la administración deberá adelantar acciones afirmativas para que en lo posible los servidores que se encuentren en las condiciones señaladas en el párrafo anterior sean reubicados en otros empleos de carrera o temporales que se encuentren vacantes, y para los cuales cumplan requisitos, en la respectiva entidad o en entidades que integran el sector administrativo.

La administración antes de ofertar los empleos a la Comisión Nacional del Servicio Civil, deberá identificar los empleos que están ocupados por personas en condición de pre-pensionados para dar aplicación a lo señalado en el párrafo 2 del artículo 263 de la Ley 1955 de 2019. Los empleos de carrera administrativa, según lo establece el artículo 1º. de la Ley 1960 de 2019, también podrán ser provistos por encargo mientras se surte el proceso de selección para su provisión, con empleados de carrera, quienes tienen derecho a ser encargados en estos si acreditan los requisitos para su ejercicio, poseen las aptitudes y habilidades para su desempeño, no han sido sancionados disciplinariamente en el último año y su última evaluación del desempeño es sobresaliente. En el evento en que no haya empleados de carrera con evaluación sobresaliente, el encargo deberá recaer en quienes tengan las más altas calificaciones descendiendo del nivel sobresaliente al satisfactorio, de conformidad con el sistema de evaluación que estén aplicando las entidades. Adicionalmente el empleado a cumplir el encargo deberá reunir las condiciones y requisitos previstos en la ley.

El encargo deberá recaer en un empleado que se encuentre desempeñando el cargo inmediatamente inferior de la planta de personal de la entidad.

El Concejo de Coveñas, aplicará para efectos del derecho preferencial de encargos de los funcionarios de carrera administrativa, de acuerdo a lo definido en el plan anual de Provisión de Empleos de Carrera Administrativa.

Igualmente, los empleos de carrera cuyos titulares se encuentren en situaciones administrativas que impliquen separación temporal de los mismos serán provistos en forma provisional solo por el tiempo que duren aquellas situaciones, cuando no fuere posible proveerlos mediante encargo con servidores públicos de carrera.



Así mismo, los empleados de carrera con evaluación del desempeño sobresaliente, tendrán derecho a que se les otorgue comisión hasta por el término de tres (3) años, en períodos continuos o discontinuos, pudiendo ser prorrogado por un término igual, para desempeñar empleos de libre nombramiento y remoción o por el término correspondiente cuando se trate de empleos de período, para los cuales hubieren sido nombrados o elegidos en la misma entidad a la cual se encuentran vinculados o en otra. En todo caso, la comisión o la suma de ellas no podrá ser superior a seis (6) años, so pena de ser desvinculado del cargo de carrera administrativa en forma automática.

Por otra parte, mientras se surte el proceso de selección, el empleo de carrera vacante de manera definitiva podrá proveerse transitoriamente a través de las figuras del encargo o del nombramiento provisional, en los términos señalados en la Ley 909 de 2004 y en el Decreto Ley 760 de 2005, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 2.2.5.3.1 del Decreto 1083 de 2015.

7.1.2. Empleos de libre nombramiento y remoción.

De conformidad con el artículo 23 de la Ley 909 de 0024, los empleos de libre nombramiento y remoción serán provistos por nombramiento ordinario, previo el cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del empleo y el procedimiento establecido en esta ley; para la provisión temporal se tendrá en cuenta lo señalado en el artículo 1º. de la Ley 1960 de 2019.

8. SEGUIMIENTO.

El seguimiento al Plan Anual de Vacantes – PAV la realizará la secretaria general. Por otro lado, se cuenta con mecanismos de verificación y seguimiento de la evolución de la gestión estratégica de talento humano como:

✓ FURAG - MIPG

✓ Matriz GETH – MIPG

ARTICULACIÓN PLAN ESTRATÉGICO				
PDDI			PLANES INSTITUCIONALES	PROCESO
ESCENARIO ESTRATEGICO	LINEA DE ACCION	OBJETIVOS		
Gestión Estratégica del Talento Humano	Formular y publicar el Plan anual de Vacantes de la Corporación para la vigencia	Optimizar las competencias del talento humano, a través del Plan Estratégico del Talento Humano que contribuyan a mejorar el clima organizacional, las	Plan Anual de vacantes	Gestión del Talento Humano



condiciones laborales de los funcionarios, manteniendo un alto grado de motivación y Compromiso.

9. PUNTOS DE CONTROL.

Los puntos de control definidos en el Plan Anual de Vacantes permiten establecer adecuadamente:

- ✓ Identificación de las formas de cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el período anual, considerando las medidas de ingreso, ascenso, capacitación y formación.
- ✓ Estimación de todos los costos de personal derivados de las medidas anteriores y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado.

ACTIVIDAD				
Entrada	Descripción	Responsable	Salida	salida punto de control
Identificación cargos vacantes planta	Estructurar y actualizar la información de los cargos vacantes de la Corporación, con el fin de programar la provisión de los empleos con Vacancia definitiva.	Responsable del Proceso	Plan anual de vacantes	MESA DIRECTIVA

10. RESPONSABLES

La Secretaría General a través del proceso de Gestión del Talento Humano, diseña las estrategias de planeación anual de la provisión del talento humano, con el fin de:

- Identificar y cubrir las necesidades de la planta de personal.
- La distribución de vacantes temporales y definitivas en las dependencias que lo requieran de conformidad con los lineamientos establecidos y la normatividad vigente.
- Realizar la escalera como estudios orientados a determinar los empleados que ostentan el derecho preferente para ser Encargados.



- Realizar el estudio de cumplimiento de requisitos mínimos de estudio y experiencia previo al encargo y posesión de las personas que ostenten los derechos en empleos de carrera administrativa y de los nombramientos ordinarios y provisionales.
- Elaborar los proyectos de los actos administrativos de encargo y nombramientos en provisionalidad y ordinarios en cargos de libre nombramiento y remoción.
- Realizar las comunicaciones de las Resoluciones de encargo y nombramientos.
- Proyectar las actas de posesión para la firma del empleado competente.
- Elaborar los actos administrativos de reubicación de los empleos ya provistos en las dependencias.

11. RECURSOS

La planta de personal del Concejo Municipal de Coveñas, para la vigencia fiscal 2025 está respaldada por recursos apropiados en el presupuesto aprobado y liquidado para la vigencia 2025.